



# Wat zijn de resultaten van dit onderzoek?

De belangrijkste bevindingen en aanbevelingen op een rijtje



## 1. Antidiscriminatiewetgeving werkt onvoldoende...

- Omdat je met wetgeving lastig opvattingen en moraal kan veranderen.
- Omdat het voor bijvoorbeeld werkgevers of onderwijsinstellingen niet duidelijk is wat er van hen verwacht wordt.
- Omdat er te weinig aandacht is voor structurele discriminatie.
- En dan zijn er nog tal van andere problemen die het moeilijk maken de discriminatienorm toe te passen...



## 2. Wat werkt goed en wat juist niet bij het tegengaan van discriminatie?

- **Goed:** het wettelijk opleggen van verantwoordingsplichten aan uitvoeringsorganisaties en werkgevers. Zij zouden bijvoorbeeld (jaarlijks) moeten rapporteren wat zij hebben gedaan om discriminatie te voorkomen of tegen te gaan.
- **Goed:** het invoeren van een quotabeleid, voorkeursbeleid of een beleid van streefcijfers.
- **Niet goed:** het alleen aan personen die discriminatie ervaren overlaten om discriminatie aan te pakken. Zij ondervinden vele obstakels op de weg naar het recht.
- **Niet goed:** het inperken van de discretionaire ruimte van uitvoeringsambtenaren. Uitvoeringsambtenaren hebben beslismogelijkheid nodig om maatwerk te kunnen bieden, maar zij moeten hiervoor wel worden toegerust en gecontroleerd.



## 3. Een soort 'checklist' bij de toetsing van wetsvoorstellen...

Het onderzoek heeft geleid tot een afwegingskader dat bestaat uit vragen die de wetgever zichzelf in het wetgevingsproces zou kunnen stellen om discriminatie te voorkomen dan wel tegen te gaan. Deze vragen zijn ondergebracht onder zes hoofdthema's:

### Vertrouwen

Dit is de basis van een rechtvaardige samenleving. Daarom moeten wetten worden geschreven met het uitgangspunt dat burgers goedwillend en deugdzaam zijn. Daarnaast moet de wetgever er rekening mee houden dat de zelfredzaamheid van burgers verschilt en dat wetten iedereen zoveel mogelijk in staat stellen zijn of haar capaciteiten te ontwikkelen en te benutten. Anders kunnen groepen burgers structureel niet volwaardig meedoen in de samenleving.

### Aandacht

Van de wetgever is permanente aandacht voor discriminatie nodig en voor de personen die daarvan te lijden hebben. Dat geldt ook voor mogelijk (onbedoeld) discriminerende effecten van wetgeving. Vragen die het parlement bij de beoordeling van wetsvoorstellen zou moeten meewegen:

- Zijn de stemmen van betrokkenen en signalen van discriminatie voldoende serieus genomen?
- Is een discriminatiecheck uitgevoerd? Overweeg of een discriminatie-effectrapportage zinvol kan zijn.
- Is bekeken of er andere, even geschikte middelen zijn zonder discriminerende neveneffecten?

### Normering en taalgebruik

- Elke wet die zich daarvoor leent, dient een expliciete verwijzing naar het verbod op discriminatie te hebben.
- Ga niet uit van de normburger. Normen zitten niet alleen in formele regels maar ook in de gebruikte taal.
- Pas op voor stigmatiserend taalgebruik.

### Eenvoud

Is antidiscriminatiewetgeving al complex, dat geldt nog meer voor andere, niet op discriminatie gerichte wetten, die toch discriminatoire effecten kunnen hebben. Die complexiteit leidt onder meer tot het niet gebruik maken van rechten en maakt het moeilijk voor individuen om een klacht te melden over discriminatie.

### Verantwoordelijkheid en leiderschap

Een belangrijke verantwoordelijkheid ligt bij uitvoeringsorganisaties, werkgeversorganisaties en onderwijsinstellingen. De wetgever kan deze organisaties aansturen door normen te stellen en toe te zien op de naleving ervan. Het is cruciaal dat de wetgever aan hen expliciet verantwoordelijkheid voor non-discriminatie geeft en erop toeziet dat verantwoordelijkheidsstructuren goed zijn georganiseerd. Leg daarom bijvoorbeeld streefcijfers op en eis discriminatie-effectrapportages.

### Heldere en effectieve (klacht)procedures.

Ga na of de huidige klachtmogelijkheden voldoende, of duidelijk is waar personen hun recht kunnen halen, hoe zij een passende remedie kunnen krijgen en welke bewijslast zij hebben.

